

委員會業訂定「金融機構向戶政機關查詢國民身分證資料作業程序」，建置統一編號配賦前查證金融機構警示帳戶作業機制，加強查緝非法冒用統一編號開戶個案，以有效防堵詐騙集團之不法行為。

- 五、案內提及民眾翁宏傑身分證字號遭盜用，致無法辦理開戶乙節；經查本案翁民身分證字號於 91 年起陸續遭他人冒用向金融機構申請開立人頭帳戶；因多數金融機構規定一組身分證字號僅能開立一組帳戶，致該金融機構已有以翁民身分證字號申請之紀錄，故不再受理其開戶事宜。本案經內政部警政署查證，翁民之身分證字號確屬遭偽冒開戶無誤，並已於 101 年 5 月 18 日以警署刑偵字第 1010003027 號函請行政院金融監督管理委員會銀行局協助通報相關金融機構恢復翁民個人金融信用，該局亦於 101 年 5 月 22 日以銀局（法）字第 10100163040 號函請銀行公會轉知相關金融機構辦理在案。
- 六、針對偽變造證件集團冒用民眾身分證字號等不法情事，內政部警政署除督飭所屬加強查緝外，另該署 165 反詐騙諮詢專線已建置完成「線上即時身分驗證系統」，可即時提供比對戶政資料庫中存檔之個資及照片，確認身分證之正確性。內政部警政署刻正積極協調各金融、電信與網路業者參與建置，期藉由該系統提供各業者即時有效驗證民眾身分，避免不法集團利用偽變造證件申辦金融帳戶、行動電話或網路虛擬身分等情事發生。

（二一二）行政院函送李委員應元就醫療人員當中以護理人員最為弱勢，在超時加班及護病比失衡情形下，主管機關應儘速提出解決對策問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 101 年 5 月 31 日院臺專字第 1010034662 號）
（立法院函 編號：8-1-13-986）

李委員就有關於醫療人員當中以護理人員最為弱勢，在超時加班及護病比失衡情形下，應儘速提出解決對策問題所提質詢，經交據衛生署查復如下：

一、調升護理人力配置鼓勵人力回流措施：

- （一）本署自 100 年起已將護理人力配置，納入醫院評鑑及格的「必要項目」，達不到標準，評鑑就不通過；積極修訂醫療機構設置標準，50 床以上醫院一般急性病床由原每 4 床設置 1 人提高至每 3 床 1 人；加護病房及門診人力設置亦有提升。
- （二）規劃辦理「建置護理人員就業輔導媒合平台計畫」，建置醫院與護理人員溝通及重返職場就業之媒合資訊平台、醫院徵聘護理人員資料庫，通報徵才訊息、護理人員進入或重返職場之意願需求，瞭解在何種工作條件下，會願意投入護理職場、護理人員重返職場之輔導機制，做為進入職場的最好準備。

二、關於護理勞動條件配套措施：

- （一）目前護理人員勞動條件，已於相關勞動法規中規範，衛生署為保障護理人員工作條件，於 100 年 11 月 1 日訂定「醫療機構與護理人員勞動契約建議應記載及不得記載事項」及「醫院聘僱員工期間勞動條件常見不符勞動基準法等相關法規之事項」，另於 101 年 4

月邀請勞委會及醫事、護理團體研議訂定醫療機構護理人員工時規範，以確保護理人員工作權益及工作條件。

(二)衛生署亦將參酌相關意見並與勞委會研議後，依據勞基法訂定工時規範，包括正常工時、輪班、休假等規定；本署也發函並要求派班時應注意基層護理同仁生理時鐘的適應，衛生署強調改善護理執業環境最根本的解決之道仍須由整體制度面進行。

三、為澈底解決護理人力短缺的長期性問題，衛生署並召集護理、醫院管理及各領域專家參與討論，並完成「護理改革近中程計畫」，由制度面及政策面著手改善。改革計畫的提出只是開始，後續的落實執行更為重要，接著我們也會繼續檢討中長程計畫。衛生署將積極推動完成整體的護理改革，務使護理同仁負荷過重的問題得以改善，並使護理人員重拾對工作的熱忱與信心。

(二一三) 行政院函送黃委員昭順就「兩性工作仍然時有同工不同酬問題，有什麼創新思維和具體作為」及「增設托兒及托老機構」等問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 101 年 5 月 31 日院臺專字第 1010034676 號)

(立法院函 編號：8-1-13-1000)

黃委員昭順就「兩性工作仍然時有同工不同酬問題，有什麼創新思維和具體作為」及「增設托兒及托老機構」等問題所提質詢，經交據本院勞工委員會，敬復如下：

- 一、查勞動基準法第 25 條規定，雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。復查性別工作平等法第 10 條規定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。受僱者發現雇主違反前開規定時，依同法第 30 條規定，得向地方勞工行政主管機關申訴。同法第 38 條之 1 規定，雇主違反第 10 條規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。
- 二、依據 101 年「僱用管理性別平等概況調查報告」顯示，事業單位對員工在薪資給付標準及調薪幅度有性別考量之比率已逐年改善，在薪資給付標準上從 96 年之 18.4%逐年降至 9.7%；在調薪幅度上，從 96 年之 8.5%逐年降至 4.4%。另根據主計總處「受僱員工薪資調查」與「100 年性別勞動統計」顯示，我國兩性經常性薪資差距由 89 年之 24.39%逐年降至 99 年之 17.68%，兩性差距呈逐年縮小趨勢。另 99 年女性平均每月經常性薪資為 32,500 元，是男性月平均 39,478 元之 82.32%，相較同期美、日兩國之女性平均經常性薪資佔男性之比率，各為 81.2% 及 69.3%，我國兩性平均經常性薪資差距相對較小。
- 三、本會為落實性別工作平等相關政策與法令，除將相關法令與訊息登載於本會「性別工作平等資訊網」供民眾參考外，每年皆與各縣市政府合作辦理「性別工作平等暨性騷擾防治宣導會」，亦督促縣市政府與勞動檢查機構將性別工作平等法規定納入實施勞動檢查，一旦發現違法